



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Alla cortese attenzione:

Sindaco della Città di Torino
Stefano Lo Russo

Assessora alle Politiche del Personale
Michela Favaro

Assessore alle Pari Opportunità
Jacopo Rosatelli

Presidente Commissione
Diritti e Pari Opportunità
Elena Apollonio

Segretaria Generale
Rosa Iovinella

Direttrice Generale
Alessandra Cimadom

Direttore Operativo Divisione Personale
Enrico Donotti

Direttore Divisione Decentramento,
Servizi Culturali e Amministrativi,
Giovani e Pari Opportunità
Emilio Agagliati

LORO SEDI

Organismo Interno di Valutazione

Gender City Manager – Via Corte d'Appello, 16

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Funzione Pubblica
Dipartimento Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Oggetto: trasmissione relazione attività del Comitato Unico di Garanzia – anno 2021



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Con la presente si trasmette la relazione prevista dal Regolamento di disciplina dell'attività del Comitato Unico di Garanzia (art. 2 compiti di verifica lettera i) e dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche."

Cordialmente

Le Vice Presidenti del Comitato Unico di Garanzia
Flavia Adamo e Maria Giangualano



Portale CUG

Acc. 1

Relazione Amministrazione

Comune di Torino - 2022

Format 1 della direttiva n. 2/2019

Partenza: AOO 003, N. Prot. 00002216 del 07/04/2022

Relazione Amministrazione - Comune di Torino - 2022

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-comune-di-torino-2022>

Amministrazione Comune di Torino

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10138

Indirizzo: Piazza Palazzo Di Citta' 1

Codice Amministrazione: c_l219

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2019 - 2021

2021 - 2023

[piano_azioni_positive_c_l219-
triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_c_l219-
triennio_2021-2023-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)[no-
triennale/c_l219/2019-2021/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2019-2021-
anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (203,63 KB)[no-
triennale/c_l219/2021-2023/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2021-2023-
anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (178 KB)

Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.

Adozione Piano Triennale: Sì

Triennio del Piano: 2021 - 2023

Personale Uomini: 2385

Personale Donne: 5020



Relazione Amministrazione - Comune di Torino - 2022

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-comune-di-torino-2022>

Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	0	6	14	21	0	0	4	26	11
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Posizione Organizzativa	0	5	42	142	43	0	4	53	169	38
Personale non dirigente	Categoria D	2	15	95	319	173	2	39	186	510	138
Personale non dirigente	CATEGORIA C	41	111	302	492	157	41	203	723	1473	408
Personale non dirigente	categoria b	7	23	61	177	114	2	25	124	514	308
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	3	5	2	0	0	1	12	1
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	1	3	1	1	1	0	3	1	1	0
Totale personale		51	157	511	1155	512	45	274	1092	2705	904
Totale % sul personale complessivo		0,69	2,12	6,90	15,60	6,91	0,61	3,70	14,74	36,52	12,21

1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	50	152	475	1107	501	2285	33,89	95,81	44	259	938	2396	821	4458	66,11	88,80
Part Time >50%	0	3	14	17	4	38	35,19	1,59	1	1	10	44	14	70	64,81	1,39
Part Time ≤50%	1	2	21	31	7	62	11,19	2,60	0	14	144	265	69	492	88,81	9,80
Totale	51	157	510	1155	512	2385			45	274	1092	2705	904	5020		
Totale %	0,69	2,12	6,89	15,60	6,91	32,21			0,61	3,70	14,75	36,53	12,21	67,79		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
PO VALORE MINIMO DA 5000 A 10560 EURO	101	47,64	43,53	111	52,36	42,05	212	42,74
PO VALORE MEDIO DA 10892 A 15000 EURO	127	46,18	54,74	148	53,82	56,06	275	55,44
PO VALORE MASSIMO 16000	4	44,44	1,72	5	55,56	1,89	9	1,81
Totale personale	232			264			496	
Totale % sul personale complessivo	3,13			3,57			6,70	

1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	47	34	16	8	2	107	38,21	4,58	38	50	51	33	1	173	61,79	3,47
Tra 3 e 5 anni	2	11	20	8	4	45	30,20	1,92	2	31	44	25	2	104	69,80	2,09
Tra 5 e 10 anni	0	33	25	13	2	73	29,08	3,12	4	73	73	26	2	178	70,92	3,58
Superiore a 10 anni	2	79	443	1107	482	2113	31,84	90,38	1	120	920	2595	888	4524	68,16	90,86
Totale	51	157	504	1136	490	2338			45	274	1088	2679	893	4979		
Totale %	0,70	2,15	6,89	15,53	6,70	31,95			0,62	3,74	14,87	36,61	12,20	68,05		

Partenza: AOO 003, N. Prot. 00002216 del 07/04/2022

Relazione Amministrazione - Comune di Torino - 2022

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-comune-di-torino-2022>⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
SEGREARIO GENERALE	€164967,00	€0,00	€ -164967,00	--
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	€63708,50	€82917,50	€ 19209,00	23,17
DIRIGENTI	€135803,00	€122022,00	€ -13781,00	-11,29
Dirigente a tempo determinato	€128939,00	€0,00	€ -128939,00	--
Posizione Organizzativa	€52905,50	€52096,40	€ -809,10	-1,55
CATEGORIA d	€40704,80	€36830,20	€ -3874,60	-10,52
CATEGORIA C	€31678,70	€29956,10	€ -1722,60	-5,75
Categoria B	€26789,40	€25788,40	€ -1001,00	-3,88
Categoria A	€17644,10	€22277,80	€ 4633,70	20,80

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello generale	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	2,27
Dirigente di livello generale	Master di I livello	21	48,84	22	51,16	43	48,86
Dirigente di livello generale	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Dirigente di livello generale	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	20	54,05	17	45,95	37	42,05
Dirigente di livello generale	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Dirigente di livello non generale	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,14
Dirigente di livello non generale	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	2,27

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello non generale	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Dirigente di livello non generale	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	3,41
Dirigente di livello non generale	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		47		41		88	
Totale % sul personale complessivo		0,63		0,55		1,19	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Note tabella 1.6

ESISTE SOLO IL DATO "MASTER" E NON PRIMO O SECONDO LIVELLO.

PER "DIRIGENTE DI LIVELLO NON GENERALE" SI INTENDONO I DIRIGENTI A T.D. ART. 110

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Posizione Organizzativa	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,07
Posizione Organizzativa	Master di I livello	28	42,42	38	57,58	66	0,90
Posizione Organizzativa	Laurea	8	34,78	15	65,22	23	0,31
Posizione Organizzativa	Diploma di scuola superiore	81	54,73	67	45,27	148	2,02
Posizione Organizzativa	Laurea magistrale	112	44,09	142	55,91	254	3,47
Posizione Organizzativa	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria D	Dottorato di ricerca	4	100,00	0	0,00	4	0,05
Categoria D	Master di I livello	19	48,72	20	51,28	39	0,53
Categoria D	Laurea	55	20,83	209	79,17	264	3,61
Categoria D	Diploma di scuola superiore	361	50,63	352	49,37	713	9,74
Categoria D	Laurea magistrale	144	35,38	263	64,62	407	5,56

Relazione Amministrazione - Comune di Torino - 2022

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-comune-di-torino-2022>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	28	43,75	36	56,25	64	0,87
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,04
CATEGORIA C	Master di I livello	16	38,10	26	61,90	42	0,57
CATEGORIA C	Laurea	88	29,73	208	70,27	296	4,05
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	759	29,87	1782	70,13	2541	34,73
CATEGORIA C	Laurea magistrale	151	27,71	394	72,29	545	7,45
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	88	16,79	436	83,21	524	7,16
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Laurea	8	30,77	18	69,23	26	0,36
Categoria B	Diploma di scuola superiore	102	31,48	222	68,52	324	4,43
Categoria B	Laurea magistrale	11	39,29	17	60,71	28	0,38
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	261	26,71	716	73,29	977	13,35
Categoria A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Categoria A	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	10	43,48	13	56,52	23	0,31
Totale personale		2338		4979		7317	
Totale % sul personale complessivo		31,57		67,24		98,81	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Dirigente Area Tecnica	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Uomo
Dirigente Polizia Municipale	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Dirigente Informatic	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (principale)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. A)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. B)	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Donna
CFL profili vari (sottoc. C)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. D)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. E)	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Donna
CFL profili vari (sottoc. F)	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Donna
Totale personale	16		14		30		
Totale % sul personale complessivo	0,22		0,19		0,41		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	1	5	35	48	11	100	15,11	17,95	1	15	154	309	83	562	84,89	27,63
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	2	2	6	11,76	1,08	0	2	13	20	10	45	88,24	2,21
Personale che fruisce del lavoro agile	1	24	150	199	77	451	24,01	80,97	2	64	361	782	218	1427	75,99	70,16
Totale	2	29	187	249	90	557			3	81	528	1111	311	2034		
Totale %	0,08	1,12	7,22	9,61	3,47	21,50			0,12	3,13	20,38	42,88	12,00	78,50		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Note tabella 1.9

Personale che FRUIVA del PT a richiesta è da intendersi come "Personale che FRUISCE del PT a richiesta"

1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4921	24,19	15425	75,81	20346	30,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10446	25,80	30040	74,20	40486	60,04
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	703	10,65	5900	89,35	6603	9,79
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	16070	23,83	51365	76,17	67435	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	0	205	617	925	308	2055	24,00	60,04	0	652	2083	3121	652	6508	76,00	52,56
Competenze relazionali /manageriali	0	208	125	416	83	832	19,00	24,31	0	532	887	1774	355	3548	81,00	28,66
Tematiche CUG	0	12	27	50	20	109	15,89	3,18	0	63	81	260	173	577	84,11	4,66
Violenza di genere	0	17	45	81	36	179	11,98	5,23	0	131	329	592	263	1315	88,02	10,62
Obbligatoria (sicurezza)	48	31	51	99	19	248	36,42	7,25	67	39	92	185	50	433	63,58	3,50
Totale ore	48	473	865	1571	466	3423			67	1417	3472	5932	1493	12381		
Totale ore %	0,30	2,99	5,47	9,94	2,95	21,66			0,42	8,97	21,97	37,53	9,45	78,34		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne





CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2021

prevista dal Regolamento di disciplina del Comitato Unico di Garanzia art.3 c.7
e dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le
pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni
pubbliche"

Partenza: AOO 003, N. Prot. 00002216 del 07/04/2022



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE (ALLEGATO 1)

RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE RIFERITA ALL'ANNO 2021

I/le dipendenti del Comune di Torino al 31/12/2021 sono 7.405 di cui 2385 uomini (il 32,20% del totale) e 5.020 donne (il 67,80% del totale) non viene conteggiato il Sindaco.

Confrontando i dati della relazione relativa all'anno 2020 si riscontra una diminuzione del personale di 611 unità sul totale dei/delle dipendenti mantenendo invariata la percentuale tra uomini e donne.

Numerose analisi nazionali hanno rilevato che il numero elevato di donne impiegate nella pubblica amministrazione, anche con un elevato livello di istruzione, sia dovuto ad una serie di fattori:

1. l'accesso tramite concorso permette alle donne di competere alla pari degli uomini laddove, invece, nel settore privato le barriere discriminatorie continuano a favorire l'assunzione di uomini, anche in presenza di alte professionalità e di titoli di studio con votazione maggiore, nonostante le statistiche indichino che le donne studiano di più ed ottengono risultati migliori.
2. Maggiori facilitazioni in termini di conciliazione tra famiglia e lavoro:
 - A) orario settimanale di 36 ore, rispetto alle 40 ore dei contratti del settore privato;
 - B) maggiori probabilità di ottenere un orario di lavoro part-time (anche se le più recenti normative in termini di riforma del pubblico impiego hanno trasformato il part-time da diritto a possibilità, in base ad una decisione discrezionale dell'amministrazione);
 - C) utilizzo dei congedi di maternità (legge n. 1204/71 e s.m.i.), dei congedi parentali (legge 53/2000 e legge 151/2001) e dei permessi per assistenza ai familiari portatori di handicap (legge 104/1992).

Ovviamente si tratta di scelte orientate sulla base del fatto che nel nostro Paese sono insufficienti le politiche di conciliazione attive basate su servizi effettivi (come al contrario avviene in molti Paesi del nord Europa) a sostegno delle lavoratrici madri e delle famiglie.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Tabella 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Nella tabella relativa alla ripartizione del personale per livelli di inquadramento è presentata la composizione percentuale delle categorie all'interno dei due generi.

I/le dirigenti del Comune di Torino sono 88 di cui 47 uomini (1,72% sul totale dei dipendenti uomini che sono 2.385) e 41 donne (0,82% sul totale delle dipendenti donne che sono 5.020), con un **gap tra uomini e donne dello 0,90%**.

Per quanto riguarda le categorie apicali, funzionari in Posizione Organizzativa e funzionari in fascia D, notiamo che su un totale di 2.385 dipendenti uomini, il 10,28% sono funzionari in posizione organizzativa (232) e il 25,32% (604) è inquadrato come funzionario (fascia D).

Fra la componente delle dipendenti donne, su un totale di 5020, le posizioni organizzative ammontano al 5,25% (264) e le funzinarie (fasce D) al 17,43% (875).

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Torino nelle qualifiche funzionali, si nota una **netta prevalenza di donne nelle fasce funzionali basse** (categoria B) e intermedia (categoria C).

Nella Categoria C è collocato il 53,35% dei/delle dipendenti dell'Ente (3951), mentre nella Categoria B è collocato il 18,30% del personale dell'Ente (1355).

Se si analizzano le singole categorie per genere, si nota che:

- nella categoria C il 56,73% è composto da donne (2848) mentre per gli uomini la percentuale è 46,24% (1103) Il numero nettamente superiore delle donne nella categoria C è dovuto alla massiccia presenza nel settore educativo e sociale;
- nella categoria B il 19,38% è composto da personale femminile (973) mentre la percentuale scende al 16,01% per il personale maschile (382)

Rispetto all'età dei/delle dipendenti comunali emerge un'**età media di circa 55 anni**.

Infatti, analizzando la fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni il totale dei/delle dipendenti è 3815 (51,51%) di cui 2679 sono donne (53,36%) e 1136 sono uomini (47,63%).

Solo il 7,11% dei/delle dipendenti comunali ha meno di 40 anni dei quali 208 sono uomini (8,72%) e 319 sono donne (4,14%).



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il 21,50% (1592) dei/delle dipendenti comunali rientra nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni: di cui 504 (21,13%) uomini e 1088 (21,67%) donne.

Si evidenzia una netta prevalenza di donne nella fascia d'età superiore ai 60 anni rispetto al totale dei/delle dipendenti comunali: 893 donne (12,05%) e 490 uomini (6,61%).

Non si evidenziano particolari differenze di genere tra le fasce collocate alla base della piramide.

Tabella 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Considerando i dati aggregati per età risulta che:

- fra gli uomini il 95,81% ha una tipologia di contratto a tempo pieno, l'1,59% ha un part-time con orario superiore al 50% e il 2,6% con orario inferiore al 50%;
- fra le donne l'88,80% ha un contratto a tempo pieno, l'1,39% ha un part-time con orario superiore al 50%, mentre ben il 9,8 % ha un part-time con orario di lavoro inferiore o pari al 50%.

In linea di massima i dati confermano una consolidata lettura del **ricorso al part-time come strumento improprio di conciliazione tempi di vita e di lavoro**, che porta a scelte familiari che frequentemente tendono a fare sì che siano il reddito e la carriera della donna ad essere sacrificati sulla base di due presupposti:

- a) una tradizione culturale fortemente radicata che pone a carico delle donne il lavoro di cura;
- b) un reddito tendenzialmente più elevato da parte dell'uomo rispetto alla donna, anche a parità di impiego, a causa della loro maggiore propensione alla carriera e a svolgere lavoro in orario straordinario.

Tabella 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Analizzando la percentuali di dipendenti in posizione organizzativa, 232 uomini e 264 donne, in riferimento al tipo di posizione in funzione della responsabilità, si nota che:

- valore minimo: la percentuale di uomini è del 43,53 % contro il 42,05 % delle donne;
- valore medio: la percentuale di uomini è del 54,74% mentre quella degli donne è del 56,06%;
- valore massimo: la percentuale di uomini è del 1,72% mentre quella delle donne è del 1,89%.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Tabella 1.4 – Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali per età e genere

Dalla tabella si evidenzia che la **maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni**; il 90,38 per gli uomini e il 90,86 per le donne, il dato è in linea con l'età media delle/dei dipendenti che risulta di 55 anni .

Il minor numero di dipendenti sono quelli con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni l'1,92% per gli uomini e il 2,09% per le donne.

Le assunzioni negli ultimi tre anni sono state: 280 di cui 107 (38,00%) uomini e 173 (62,00%) donne.

Uomini assunti n. 107 di cui 14 Cat. D, 59 Cat. C e 34 Cat. B

Donne assunte n. 173 di cui 28 Cat. D, 113 Cat. C e 32 Cat. B

Da quanto sopra si evince che in questi ultimi 3 anni sono state collocate in servizio un numero maggiore di donne rispetto agli uomini nelle categorie D e C, mentre un numero inferiore di donne nella categoria B.

Tabella 1.5 – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli d'inquadramento

Rispetto alle diverse categorie notiamo un **divario economico di genere sfavorevole per le donne, ad eccezione delle Posizioni Organizzative dove il divario è molto basso.**

Si riportano di seguito i divari delle singole categorie:

Dirigenti a T.IND.	Divario a favore degli uomini 11,29%
Dirigenti a T.D. art. 110 c. 1 e 2 TUEL	
Divario a favore degli uomini del 100% in quanto non sono presenti dirigenti donne a tempo determinato.	
Posizioni Organizzative	Divario molto basso 1,55%
Dipendenti categoria D	Divario a favore degli uomini del 10,52%
Dipendenti categoria C	Divario a favore degli uomini del 5,75%
Dipendenti categoria B	Divario a favore degli uomini del 3,88%



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'unico dato favorevole alle donne riguarda le categorie A dove gli uomini hanno un divario negativo del 20,80% rispetto alle donne oltre alla categoria dei Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL dove tale divario a sfavore degli uomini è del 23,17%.

Il divario retributivo di genere "Gender Pay Gap" o "Gender Salary Gap" è la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini.

Questa stima tiene conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia:

- retribuzione oraria inferiore;
- meno ore di lavoro retribuito;
- minore tasso di occupazione (ad esempio a causa di interruzioni di carriera per prendersi cura di figli o familiari).

Il divario retributivo di genere complessivo in Italia è del 43,7%. (Il divario retributivo di genere complessivo nell'UE è del 39,3%).

Quando si parla di "Gender Pay Gap" si intende la differenza tra la retribuzione di uomini e donne a parità di ruolo e di mansione. E' un indice, dunque, che misura la discriminazione salariale di genere. Esistono due tipi di Gender Pay Gap: il cosiddetto Gpg "grezzo", ovvero quello basato sulla differenza media della retribuzione lorda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il lavoratore/lavoratrice), e il Gpg complessivo, che invece prende in considerazione, oltre al salario orario, anche il numero medio mensile delle ore retribuite e il tasso di occupazione femminile.

Le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne devono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori con caratteristiche diverse.

Uomini e donne non fanno gli stessi lavori, non sono occupati negli stessi settori, hanno diverse progressioni di carriera, non hanno le stesse caratteristiche personali (età, anzianità sul lavoro, istruzione). Inoltre, le donne tendono ad essere concentrate nei servizi alla persona e nelle occupazioni (insegnanti, impiegati,) caratterizzate da bassi livelli retributivi.

Infine, le donne incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

Il divario retributivo fra i generi mostra quanto viene considerato il lavoro femminile, rivelando discriminazioni di genere e separazioni nel mondo del lavoro.

Il dato mostra anche:

- la concentrazione delle donne nel lavoro part time, in alcune specifiche professioni.
- La distribuzione diseguale delle responsabilità domestiche, in cui le donne si caricano della maggioranza dei lavori domestici.
- La maggiore probabilità per le donne di sospendere il proprio percorso professionale per occuparsi dei bambini e della famiglia.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Tabella 1.6 1.7 - Personale dirigenziale e non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Nelle tabelle relative ai titoli di studio, le percentuali riportate sono calcolate sul totale dei/delle dipendenti.

Se consideriamo i dati relativi ad ogni singola categoria emerge che:

tutta la dirigenza del Comune di Torino 82 persone di cui 41 (50%) donne e 41 (50%) uomini è in possesso di una laurea magistrale.

Inoltre, 21 uomini su 41 e 22 donne su 41 sono in possesso di un master. Infine, 2 donne su 41 hanno conseguito un dottorato di ricerca.

- Nella categoria D (posizioni organizzative + funzionari/e in fascia D) sono presenti 843 uomini 1144 donne; circa il 30,36% degli uomini e il 35,40 % delle donne sono in possesso di laurea magistrale.
- Relativamente alla categoria C ci sono 3951 dipendenti di cui 1103 (28%) uomini e 2848 (72%) donne.
- La maggior parte degli uomini, circa il 69% possiede un diploma di scuola superiore, e solo l'8% una laurea magistrale.
- Per quanto riguarda le donne, relativamente alla categoria C, circa il 63%, possiede un diploma di scuola media superiore e il 7,30% una laurea magistrale.
- Nella categoria B ci sono 1355 dipendenti di cui 382 (28,20%) uomini e 973 donne (71,80%). La maggior parte delle donne e degli uomini ha un diploma di scuola dell'obbligo (68,32% degli uomini e 73,60% delle donne)
- Un numero irrilevante di dipendenti appartiene ancora alla categoria A (10 uomini e 14 donne)

Tabella 1.8 – composizione di genere nelle commissioni di concorso

La tabella che riassume la composizione di genere nelle Commissioni di concorso vede il rispetto della normativa che prevede la presenza di 1/3 DI DONNE NELLE COMMISSIONI (art. 57 comma 1 bis decreto legislativo 165/01 e art. 17 comma 2 regolamento assunzioni della Città). Le 10 commissioni di concorso erano composte da n. 16 uomini (53,3%) e n. 14 donne (46,7), i **presidenti** sono stati 7 uomini (70%) e 3 donne (30%) con un **divario di genere del 40% tra uomini e donne**.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere e età

Telelavoro e Lavoro agile

Come già affermato in precedenza, per ragioni culturali, in Italia sono in prevalenza le donne ad occuparsi del lavoro domestico e del lavoro di cura rivolto a minori, disabili ed anziani.

Ecco che anche nelle tabelle relative al personale del Comune di Torino, la fruizione del telelavoro e del lavoro Agile vede una netta prevalenza di donne ad usufruire dei due istituti.

Per il part-time le donne che ne usufruiscono sono 562 su 5.020 (pari all'11,2% sul totale delle donne presenti) contro i 100 su 2.385 degli uomini (pari al 4,2% sul totale degli uomini presenti) con un divario di genere del 7%.

Per il telelavoro le donne che ne usufruiscono sono 45 su 5.020 (pari allo 0,90% sul totale delle donne presenti) contro i 6 su 2.385 degli uomini (pari allo 0,25% sul totale degli uomini presenti).

Per il lavoro agile le donne che ne usufruiscono sono 1.311 su 5.020 (pari al 26% sul totale delle donne presenti) contro i 411 su 2.385 degli uomini (pari al 17% sul totale degli uomini presenti).

Per quanto riguarda l'età, la fascia che ne usufruisce maggiormente è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, peraltro la più presente nel nostro ente.

Ed è proprio in questa fascia d'età che il **lavoro di cura rivolto ad anziani non più autosufficienti** impegna maggiormente le persone che ancora persistono nel mondo del lavoro dopo le recenti riforme pensionistiche che hanno elevato l'età pensionabile per le donne e gli uomini.

Tabella 1.10 – fruizione dei congedi parentali e permessi L.194/92 per genere ed età

Per tutte le tipologie di permessi fruiti, i valori assoluti relativi alle donne sono nettamente superiori a quelli degli uomini. Occorre però considerare che il numero delle donne è superiore rispetto agli uomini (5020 contro i 2385 uomini).

Se rapportiamo il numero dei permessi fruiti al numero dei e delle dipendenti avremo:

- A) n. permessi giornalieri L.104/1992 totali 20.346 (30,17%) di cui 4921 (24,19%) usufruiti da uomini e 15.425 (**75, 81%**) usufruiti dalle donne.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- B) n. permessi orari L.104/1992 totali fruiti 40486 (60,04%) ore: di cui 10.446 ore (25,80%) dagli uomini e 30040 ore **(74,20%) dalle donne**
- C) n. permessi giornalieri per congedi parentali fruiti per un totale di 6603 giorni: di cui 703 giorni (10,65%) usufruito dagli uomini e 5900 **(89,35%) usufruito dalle donne.**

Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età

Considerando che le/i dipendenti del Comune di Torino sono 7.405 di cui 2.385 uomini (il 32,20% del totale) e 5.020 donne (il 67,80% del totale) le percentuali di partecipanti ai corsi di formazione, indicativamente, dovrebbero essere le medesime.

Dalle tabelle risulta che, in funzione del tipo di formazione, rispetto alle percentuali di cui in precedenza, vi è un di scostamento con una percentuale maggiore per gli uomini sulle tematiche Sicurezza, sul lavoro, Aggiornamento professionale, Competenze manageriali/Relazionali, vi è una percentuale praticamente uguale per le Tematiche CUG, mentre la percentuale degli uomini cala sulla tematica Violenza di genere.

Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Piano di Azioni Positive - Azioni realizzate

PROGETTO CAREGIVER

Per quanto riguarda le azioni del PIANO DI AZIONI POSITIVE relative alla Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, nel 2021 il Comune di Torino ha dato avvio al progetto

“Condizioni di non autosufficienza di famigliari e conseguenze sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune” allo scopo di porre l’attenzione al ruolo di caregiver che molte/i delle sue/dei suoi dipendenti assumono nel corso della loro carriera lavorativa per prendersi cura di familiari non autosufficienti, che hanno bisogno di assistenza più o meno continua. Questo doppio ruolo, lavoratrice/lavoratore caregiver condiziona pesantemente la vita su diversi piani: economico, di carriera, di salute individuale, ecc.

Il progetto si propone di aumentare la comprensione dei problemi che incontrano le/i caregiver dipendenti della Città di Torino con carichi rilevanti di cura e di accrescere in modo strutturale e permanente la capacità dell’Amministrazione di fornire loro risposte su vari piani, in grado di aumentare la loro capacità di conciliazione e quindi la qualità della loro vita personale e familiare, la loro salute e la loro capacità lavorativa, nel quadro di una gestione delle relazioni di lavoro più efficace e attenta al genere.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'idea sottostante è che un'Amministrazione in grado di sviluppare innovazione all'interno della propria organizzazione possa offrire una testimonianza concreta della sua capacità di lavorare bene anche all'esterno. Conoscere i bisogni dei propri dipendenti, accompagnarli nella presa di coscienza dei propri ruoli e lavorare per rispondere a queste necessità su temi, come quello del caregiving, che accomunano i dipendenti alle migliaia di cittadini e cittadine in analoghe condizioni, significa attrezzare un grande laboratorio di innovazione sociale.

IL PROGETTO

Le principali tappe per la realizzazione del progetto sono state:

- b) Costituzione del Gruppo di Lavoro.
- c) Sessioni dedicate per la costruzione della Survey
- d) Lancio della Survey.
- e) Somministrazione della Survey alle/ai dipendenti.
- f) Analisi dei dati.
- g) Costruzione del modello di servizio.
- h) Principali linee guida per l'Implementazione del servizio.
- i) Formazione del Gruppo di Lavoro.

IL GRUPPO DI PROGETTAZIONE

La progettazione del questionario è stata condotta con la partecipazione di un gruppo di dipendenti che volontariamente hanno partecipato al progetto e contribuito, da un lato portando la loro diretta esperienza di caregiver e dall'altro condividendo conoscenze e competenze frutto dei differenti inquadramenti e ambiti in cui operano all'interno dell'Amministrazione comunale. Questo stesso gruppo ha anche svolto il ruolo attivo di facilitatore per la diffusione dell'iniziativa tra i colleghi e le colleghe.

Il gruppo, composto da 32 partecipanti, ha preso parte a quattro incontri di formazione/discussione che sono stati realizzati online tra il 9 di marzo e l'8 aprile 2021.

IL QUESTIONARIO

Il questionario si articola in 7 sezioni:

- Presenza di un carico di cura – indaga la quantità di carichi di cura nel tempo.
- Scheda sulla persona che l'intervistata/o assiste o ha assistito – indaga le caratteristiche della cura prestata.
- Azioni e relazioni di aiuto messe in atto verso questa persona.
- Impatto personale di questa esperienza sulla sua vita – in termini di investimento fisico, relazionale ed emotivo.
- Impatto economico di questa esperienza sulla sua vita.
- Cosa servirebbe alle persone che vivono questa condizione, quando hanno in carico una persona.
- Scheda sul rispondente – per raccogliere alcune informazioni anagrafiche e sociali.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La survey è stata compilata in forma rigorosamente anonima ed è stata disponibile per la compilazione online dal 20 maggio al 10 giugno 2021. Sono stati raccolti 1753 questionari.

Successivamente il gruppo di lavoro si è incontrato il 16 dicembre 2021, 11, 25 gennaio 2022, e 8 febbraio 2022 per la restituzione dei risultati e la costruzione di un Servizio di supporto alle/ai caregiver.

Il progetto di ricerca, l'ideazione e la formazione sul modello di servizio è coordinato e realizzato da: Silvia Pilutti – Prospettive ricerca socio-economica Maria Grazia Colucci ed Erika Perez – Exar e Maria Stefania Salvo – Comune di Torino

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Torino ha partecipato a tutte le fasi del progetto.

Il Progetto Caregiver può essere visto come lo sviluppo e la naturale continuazione dei risultati emersi nel Progetto "Qualità della vita lavorativa alla luce dell'invecchiamento della popolazione lavorativa del Comune di Torino" svolto in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino – Dipartimento di Psicologia nel triennio 2017 – 2019.

Sezione 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3a) Piano Triennale Azioni Positive

Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente.

Piano di Azioni Positive - Azioni realizzate

Il Piano di azioni positive relativo al triennio 2021 – 2023 è stato proposto all'Amministrazione dal Comitato Unico di Garanzia nell'ambito dei compiti propositivi e adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 535 del 22 giugno 2021.

Nel 2021 si è dato attuazione ad alcune azioni del PAP relative alle seguenti aree:

AREA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Progetto Caregiver descritto nella Sezione 2



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

AREA FORMAZIONE SULLA TEMATICA DELLA VIOLENZA DI GENERE

Progetto “Conoscere per prevenire e contrastare la violenza di genere”

Formazione, rivolta ai/alle dipendenti dell'ente, svolta da una componente del CUG in collaborazione con il Settore Pari Opportunità, il Servizio Formazione ente, il Centro Antiviolenza della Città e il Nucleo di Prossimità della Polizia municipale.

La Città di Torino nel maggio 2020 ha avviato questo progetto formativo pilota che prevede tre livelli:

- 1) modulo base – composto da 7 lezioni on line dal giugno 2020
- 2) modulo avanzato – composto da 7 lezioni on line dal 25 novembre 2020
- 3) modulo di approfondimento - composto da 6 lezioni da frequentare online dall'8 marzo 2021

La partecipazione e il superamento del modulo di approfondimento, quale completamento del percorso, darà diritto all'emissione di un Digital Badge attestante la competenza denominata “Orientare le donne vittime di violenza”.

A dicembre 2021 oltre 1800 dipendenti hanno completato il modulo base, oltre 1000 hanno terminato il modulo avanzato e oltre 700 persone hanno completato il modulo di approfondimento, incrementando le competenze trasversali indispensabili ad offrire un servizio di qualità.

Il modulo di approfondimento, ultimo del percorso, è stato proposto in occasione della giornata internazionale delle donne 8 marzo 2021 ed ha analizzato tematiche specifiche quali: la violenza sui/sulle minori, la violenza on line e su giovani e adolescenti, il linguaggio d'odio, le problematiche inerenti le donne disabili, migranti, transessuali.

AREA COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Visibilità del CUG mediante aggiornamento e monitoraggio delle informazioni sull'organismo e sulla sua attività sulla intracom – home page e sul Portale delle Pari Opportunità dell'Ente “Irma”.

AREA SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE

Eventi proposti al personale del Comune e alla cittadinanza in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne: 25 novembre



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE "PARLIAMO DI VIOLENZA"

E' stata realizzata la campagna di comunicazione "Parliamo di violenza" per sensibilizzare la città attraverso cartoline e manifesti prodotti da Michela Locati dell'Agenzia Hellotomorrow.

CELEBRAZIONE ISTITUZIONALE DEL 25 NOVEMBRE - SALA ROSSA DEL CONSIGLIO COMUNALE DI TORINO

Incontro con i soggetti che operano nei servizi preposti alla prevenzione e al contrasto alla violenza di genere, nonché alla tutela delle donne vittime di violenze sul territorio cittadino. L'obiettivo è quello di avviare un percorso di conoscenza, dialogo e condivisione di tali attività tra la nuova Amministrazione della Città e chi opera quotidianamente sul campo.

MOSTRA "COM'ERI VESTITA?"

Sotto il portico della Curia Maxima, in via Corte d'Appello 16, è stata allestita la mostra "Com'eri vestita?". Installazioni che raccontano storie di abusi sulle donne affisse accanto agli abiti in esposizione.

L'esposizione è stata messa a disposizione della Città e allestita da Amnesty International (la Città ha fornito le griglie).

Nelle intenzioni degli ideatori si intende rappresentare, in maniera fedele l'abbigliamento che la vittima indossava al momento della violenza subita per sensibilizzare il pubblico sul tema della violenza sulle donne e smantellare il pregiudizio che la vittima avrebbe potuto evitare lo stupro se solo avesse indossato abiti meno provocanti.

VIDEO ANTIVIOLENZA ALLE FERMATE DELLA METRO

Sui monitor delle fermate della metropolitana, in collaborazione con GTT, è stato proiettato un breve video dal titolo "Insieme contro la violenza - 1 donna su 3 subisce violenza. Non sa che per uscirne può contare anche su di te", prodotto dall'associazione Artemixia.

CAMPAGNA POSTO OCCUPATO

La Città aderisce alla campagna "Posto Occupato": nei luoghi ad alta frequenza di pubblico su una sedia è stata posizionato un cartello per ricordare l'assenza di una donna vittima di femminicidio.

L'iniziativa è partita nel 2013 da Rometta, piccolo comune in provincia di Messina, ed ha l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione dell'opinione pubblica sul fenomeno della violenza di genere.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

PROIEZIONE FILM RISERVATO AI/ALLE DIPENDENTI DEL COMUNE

Al cinema Ambrosio è stato proiettato il film "Nome di Donna" (2018) di Marco Tullio Giordana organizzato dal Servizio Formazione Ente in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità. La pellicola tocca le tematiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro ed è l'ultima di una rassegna cinematografica dedicata ai temi del lavoro riservata al personale della Città. Alla proiezione è seguito un intervento della Consulente di Fiducia della Città di Torino, avvocatessa Mirella Caffaratti, incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle/ai dipendenti comunali oggetto di molestie sessuali o morali e discriminazioni. Hanno partecipato 247 dipendenti

COMUNICAZIONE INIZIATIVE 25 NOVEMBRE

Tutte le iniziative organizzate dalla Città e dalle associazioni ed enti della Rete cittadina del Coordinamento cittadino contro la violenza sulle Donne, in occasione della Giornata, sono state portate a conoscenza della cittadinanza, attraverso il sito istituzionale della Città e l'opuscolo inserito nel portale delle Pari Opportunità "I.R.M.A."

AREA BENESSERE DEL PERSONALE

Nella Pubblica Amministrazione l'organismo preposto alla tutela del benessere organizzativo, individuato dal legislatore, è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.d. C.U.G.). Ad esso viene affidato il compito di svolgere azioni di rilevazione e promozione del benessere, in particolare attraverso la formulazione di studi e indagini sulla qualità della vita lavorativa. I C.U.G. possono predisporre questionari dedicati alla rilevazione dello stato di benessere organizzativo. La lettura dei dati raccolti permetterà di individuare eventuali disagi e criticità che consentiranno di proporre e pianificare le azioni ritenute opportune che possano incidere positivamente sul benessere organizzativo.

L'indagine, sotto forma di questionario, è di per sé un'azione in grado di generare coinvolgimento e partecipazione, in quanto testimonia che l'Ente pone un'attenzione particolare in relazione alle risorse umane.

INDAGINE - PROGETTO CAREGIVER "Condizioni di non autosufficienza di familiari e conseguenze sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune" (effettuata tramite questionario online anonimo, nei mesi di maggio/giugno 2021).

La presentazione del Progetto è stata inserita nella Sezione 2 – Conciliazione vita/lavoro poiché trasversale alle azioni di conciliazione e di benessere lavorativo.

SPAZIO D'ASCOLTO PSICOLOGICO



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

“ Diamoci una mano”

Uno spazio di supporto e consultazione psicologica, nato con l'obiettivo di rendere migliore la qualità della vita organizzativa all'interno del Comune di Torino, opportunità dedicata ai e alle dipendenti dell'Amministrazione comunale svolta, in assoluta riservatezza, grazie alla collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino che ha messo a disposizione psicologi abilitati, specialisti e specializzandi della Scuola di Specializzazione in Psicologia della Salute del Dipartimento stesso.

Per accedere i dipendenti possono telefonare per fissare un appuntamento (via telefono, sms o whatsapp). Ogni dipendente che intenderà rivolgersi al servizio avrà a disposizione fino a cinque incontri; il servizio è a completo carico dell'Amministrazione.

I colloqui sono cominciati nel maggio 2019 in presenza, presso il dipartimento di via Verdi 10 e sono proseguiti in presenza fino a febbraio/marzo 2020. Durante il lockdown i colloqui sono stati espletati in videoconferenza.

Nel 2021 i colloqui sono stati svolti on line.

Da gennaio a dicembre 2021 sono arrivate allo Sportello d'Ascolto 175 richieste.

In particolare:

- 37 prese in carico,
- 12 rinunce/mancate risposte,
- 14 richieste di secondo o terzo percorso
- 112 in lista d'attesa al 31.12.2021

CODICE DI COMPORTAMENTO E CONSULENTE DI FIDUCIA

Un altro strumento importante per favorire il benessere sul luogo di lavoro è il Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, redatto dal Comitato Pari Opportunità nel 1998 e recepito formalmente dall'Ente con apposito provvedimento comunale. Il Comune di Torino ha così accolto la Raccomandazione 131/92 del Consiglio europeo.

Nel 2000 sono state apportate modifiche ed aggiunte, integrando la definizione di molestie sessuali con quella di molestie morali e psicologiche e specificando le tipologie.

Nel 2010 il Comitato pari opportunità dell'Ente e la Consulente di Fiducia hanno provveduto a rivedere ed aggiornare il Codice di comportamento alla normativa antidiscriminatoria più recente ampliandone gli ambiti di competenza prevedendo, quindi, anche la tutela da ogni forma di discriminazione ai sensi del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 215 - Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

e dall'origine etnica, e del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 216 - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

La/il Consigliere o Consulente di Fiducia è una figura che, anche a seguito del recepimento delle diverse direttive comunitarie in materia antidiscriminatoria è divenuta sempre più centrale, al fine di concorrere all'attuazione del Codice di Comportamento di cui le Amministrazioni si devono dotare, per prevenire e contrastare le discriminazioni, le molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, quest'ultime comunemente note con il termine "mobbing".

Il Comune di Torino ha istituito la Consulente di Fiducia nel 1998.

La/il Consulente di Fiducia, sulla base del Codice di Comportamento per la Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, è un soggetto, scelto tra le persone esterne all'Ente ed in possesso di specifica professionalità ed esperienza, per affrontare i casi di discriminazione e di molestie.

Possono rivolgersi alla/al Consulente di Fiducia le lavoratrici e i lavoratori dell'Amministrazione comunale con qualsiasi forma di rapporto di lavoro.

Per richiedere informazioni sulle modalità di accesso al servizio occorre telefonare presso la segreteria della Consulente di Fiducia, sita in via Corte d'Appello 16 presso il Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città al seguente recapito telefonico: 011 01132509.

La Consulente di Fiducia riceve, su appuntamento concordato telefonicamente con la segreteria, in via Corte d'Appello 16, terzo piano presso il Servizio Pari Opportunità, e in un ufficio opportunamente dedicato.

La/il Consulente di Fiducia, innanzitutto, provvede ad un primo ascolto della persona che le /gli si rivolge e, ove ne sussistano gli estremi e su richiesta della persona interessata, avvia una procedura cosiddetta "informale", al fine di tentare di risolvere o quantomeno di comporre la situazione di disagio lavorativo denunciato.

La Consulente di Fiducia partecipa agli incontri e alle attività del Comitato Unico di Garanzia come invitata permanente.

Nel 2021 hanno richiesto la consulenza n. 36 dipendenti: 22 donne e 14 uomini. Con alcune/i di loro sono stati effettuati più di due colloqui.

In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne – 25 novembre 2021 la Consulente di Fiducia ha partecipato attivamente all'evento organizzato dal Settore Formazione Ente nell'ambito della rassegna cinematografica dedicata ai temi del lavoro riservata al personale della Città, organizzata dal Servizio Formazione ente.

Il Piano di azioni positive relativo al triennio 2021 – 2023 è stato proposto all'Amministrazione dal Comitato Unico di Garanzia nell'ambito dei compiti propositivi e adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 535 del 22 giugno 2021.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Azioni da realizzare nel 2022

Iniziativa n. 1

Progetto **“LA PREZIOSA EREDITÀ”** Incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori anziani e giovani.

Prosecuzione del progetto **“La preziosa eredità”**, che nasce per rispondere alla dispersione della memoria e del patrimonio culturale di centinaia di dipendenti comunali che stanno lasciando il servizio per raggiunti limiti di età o di servizio.

L'idea è quella di valorizzare l'esperienza professionale dei/delle colleghi e delle colleghe prossimi/e al pensionamento in un'ottica di interscambio generazionale.

Il proseguimento del progetto è opportuno per costituire una **“Memoria aziendale delle persone”**, fonte documentaria orale integrante l'archivio cartaceo e digitale dell'Ente.

Iniziativa n. 2

Prosecuzione **PROGETTO CAREGIVER**

Attività di ricerca e formazione sul tema: **“Condizioni di non autosufficienza di familiari delle/dei dipendenti della città di Torino.**

Capitolo di spesa e importo

La spesa per l'attività di ricerca realizzata per l'anno 2020 è di 13.298,00 più IVA 22% capitolo di spesa 6800/18

La spesa per la formazione è stata di euro 8.000 (esente IVA ai sensi dell'art. 10 Dpr 633/72 e smi) per l'anno 2021 capitolo di spesa 6800/18.

Iniziativa n. 3

CONVENZIONI SERVIZI PER ANZIANI IN FAMIGLIA

Verificare con il CRDC la possibilità di attivare convenzioni e/o agevolazioni per offrire servizi rivolti agli/alle anziani o ai/alle disabili presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti sulla base delle positive esperienze di progetti attivi in Città. (in primis progetto Polifamily del Politecnico). Questa azione è connessa al progetto Caregiver.

Iniziativa n. 4

Proseguire l'attività dello **SPORTELLO DI ASCOLTO ORGANIZZATIVO** dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Le problematiche organizzative individuate e le relative azioni correttive messe in atto per affrontarle saranno presentate, tramite relazione annuale prodotta dai/dalle referenti dello sportello, ai vertici dell'ente e al CUG.

Capitolo di spesa e importo

Atto n. DD 2270 del 01/06/2021 - capitolo di spesa 6800/12 totale importo 4500/00 per l'anno 2021

Atto n. DD 6724 del 23/12/2021 - capitolo di spesa 6800/12 totale importo euro 9.908/00 di cui euro 7.950/00 per l'anno 2021 e euro 1950/00 per l'anno 2022.

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nella Pubblica Amministrazione l'organismo preposto alla tutela del benessere organizzativo, individuato dal legislatore, è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.d. C.U.G.). Ad esso viene affidato il compito di svolgere azioni di rilevazione e promozione del benessere, in particolare attraverso la formulazione di studi e indagini sulla qualità della vita lavorativa.

I C.U.G. possono predisporre questionari dedicati alla rilevazione dello stato di benessere organizzativo. La lettura dei dati raccolti permetterà di individuare eventuali disagi e criticità che consentiranno di proporre e pianificare le azioni ritenute opportune che possano incidere positivamente sul benessere organizzativo.

L'indagine, sotto forma di questionario, è di per sé un'azione in grado di generare coinvolgimento e partecipazione, in quanto testimonia che l'Ente pone un'attenzione particolare in relazione alle risorse umane.

Nel 2021 è stata condotta l'INDAGINE (Progetto Caregiver)

"Condizioni di non autosufficienza di famigliari e conseguenze sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune".

L'età media dei/delle dipendenti della Città è di circa 55 anni, la conseguenza è che si sta assistendo ad un netto cambiamento delle risorse umane a causa dell'invecchiamento delle lavoratrici e dei lavoratori, che potranno manifestare problemi di salute legati proprio all'età.

Per fronteggiare la problematica dell'invecchiamento lavorativo, il CUG, da alcuni anni, sta proponendo all'amministrazione progetti e azioni sul tema della qualità della vita lavorativa coniugando due prospettive:

- Quella della valutazione, del monitoraggio e della formazione sui rischi psico-sociali
- Quella della salute occupazionale e del benessere inteso, sia come benessere emotivo del lavoratore e della lavoratrice, sia come benessere complessivo dell'organizzazione.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La presenza in famiglia di persone non autosufficienti, che hanno bisogno di assistenza più o meno continua, rappresenta per le persone che lavorano, un problema difficile e gravoso da gestire. Il peso di un congiunto che ha significativi problemi riguardo all'autosufficienza genera sempre una apprensione molto intensa, che si aggiunge alle normali e poco gestibili difficoltà di conciliazione tra vita personale, familiare e lavorativa.

Tale argomento è stato anche affrontato dal Comitato Unico di Garanzia a seguito della mozione n. 37/2019 *"Condizioni di non autosufficienza di familiari e conseguenze sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune"*, e sono state avviate una serie di riflessioni circa il supporto che questa Amministrazione può offrire ai/alle suoi/e dipendenti.

Nel 2021, a seguito della Mozione sopra citata, l'Amministrazione si è impegnata ad indagare sul carico psico/fisico/economico sostenuto dai lavoratori/lavoratrici che svolgono il ruolo di caregiver. La Società Prospettiva Ricerca Socio-economica S.a.s in partnership con Exar Social Value Solution, da anni impegnate nel campo della ricerca applicata a supporto delle organizzazioni e delle politiche attive, hanno proposto un questionario anonimo con lo scopo di comprendere i problemi che quotidianamente devono affrontare i/le caregiver, con l'obiettivo di promuovere nuove soluzioni e azioni di supporto.

Il progetto presentato è stato articolato in due momenti: il primo relativo ad un sondaggio/ricerca rivolta ad un campione di circa 1400 persone che attualmente usufruiscono dei benefici della legge 104/92; il secondo, relativo alla progettazione ed erogazione di un corso di formazione rivolto al personale da specializzare nell'area del supporto ai problemi di conciliazione delle/dei dipendenti con elevati carichi di cura.

L'idea sottostante è che un'Amministrazione in grado di sviluppare innovazione al proprio interno, può offrire una testimonianza concreta della sua capacità organizzativa e quindi offrire servizi di qualità alla cittadinanza.

La sfida strategica della Città non è di aumentare la spesa economica per risolvere direttamente i problemi delle persone, ma è legata all'attivazione delle risorse interne, e della comunità.

Importanza fondamentale è la capacità di costruire alleanze, reti, scambi con vari soggetti del territorio di modo che i servizi si rendano più disponibili.

IL GRUPPO DI PROGETTAZIONE

La progettazione del questionario è stata condotta con la partecipazione di un gruppo di dipendenti che volontariamente hanno partecipato al progetto e contribuito, da un lato portando la loro diretta esperienza di caregiver e dall'altro condividendo conoscenze e competenze frutto dei differenti inquadramenti e ambiti in cui operano all'interno dell'Amministrazione comunale.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Questo stesso gruppo ha anche svolto il ruolo attivo di facilitatore per la diffusione dell'iniziativa tra i colleghi e le colleghe.

Il gruppo, composto da 32 partecipanti, ha preso parte a quattro incontri di formazione/discussione che sono stati realizzati online tra il 9 di marzo e l'8 aprile 2021.

La survey è stata compilata in forma rigorosamente anonima ed è stata disponibile per la compilazione online dal 20 maggio al 10 giugno 2021. Sono stati raccolti 1753 questionari.

PRINCIPALI RISULTATI

Dei complessivi 1753 questionari compilati, 1009 riguardano persone che si dichiarano attualmente impegnate in attività di cura; 499 lo sono state in passato e a 245 persone non è mai capitato di essere caregiver.

È interessante segnalare che 57 persone non caregiver sarebbero disposte ad impegnarsi per scambi di informazioni in merito al tema del caregiving, 46 a donare del tempo per altri, 42 a scambiare degli aiuti.

I/le rispondenti al questionario che ricoprono il ruolo di caregiver racconta di una molteplicità di situazioni che vedono le persone spesso "smarrite", alla ricerca delle soluzioni per far fronte alle nuove/variate condizioni. Ma ciascuna delle situazioni fotografate ha un processo evolutivo che impone continui adattamenti, per esempio nel passaggio dall'autosufficienza alla non autosufficienza, con carichi e livelli di affaticamento spesso crescenti.

Spesso i percorsi di assistenza dei/delle rispondenti all'indagine si protraggono nel tempo. Infatti, il 40% è caregiver da oltre 5 anni; il 25% tra i 2 e i 5 anni; il 23% tra 6 mesi e 2 anni e l'11% è da pochi mesi che sta sperimentando questa condizione.

La condizione più frequente è l'assistenza a familiari anziani. Per alcune/alcuni di loro la condizione è particolarmente complicata dalla presenza di più familiari di cui occuparsi contemporaneamente: il 12% dei caregiver, infatti, ha in carico contemporaneamente almeno 2 familiari bisognosi delle loro cure.

Per il 22% delle/dei caregiver la condizione di carico familiare si somma a seri problemi della/del caregiver stessa/o. Ben 215 persone, infatti, dichiarano di vivere contemporaneamente importanti problemi di salute/invalidità/disabilità.

L'esposizione economica varia in misura della gravità della persona in cura, l'erosione del patrimonio economico delle/dei caregiver è connesso con l'autonomia economica delle/degli assistite/i.

Dall'indagine condotta emergono pochi casi di familiari inseriti in strutture specializzate (3%). Nella maggior parte dei casi le/gli assistite/i continuano a vivere al proprio domicilio (69%). Il 27% delle/dei rispondenti, invece, convive con la persona di cui si prende cura. Questo aspetto



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

della distanza/vicinanza introduce ulteriori elementi di riflessione. Da un punto di vista logistico il doversi continuamente muovere tra un posto e l'altro (casa-lavoro- casa della persona assistita, ecc.) rappresenta un dispendio di tempo e di energie. Se però, guardiamo alle situazioni di convivenza, abbiamo di fronte uno scenario in cui non c'è soluzione di continuità tra la vita privata e la dimensione di cura, che rischia di diventare davvero totalizzante.

È ormai riconosciuto in letteratura che l'attività di cura è in grado di compromettere la salute delle/dei caregiver stesse/i. Dal punto di vista fisico possono incorrere in importanti danni causati per esempio dalla mobilitazione (inesperta) di persone allettate o incapaci di agire in autonomia, analogamente l'assistenza notturna o la preoccupazione per la situazione si traducono in disturbi del sonno e deficit di riposo, la vita sociale e la realizzazione personale sono fortemente limitate, ecc.

Le/i caregiver vivono spesso una situazione di stress fisico e psicologico determinata dal carico di lavoro, dalle responsabilità, ma anche dal profondo coinvolgimento emotivo che hanno con l'assistita/o.

Quanto emerso dall'indagine ha consentito di dare visibilità ad una condizione che accomuna molte lavoratrici e lavoratori, ma non trova alcuno spazio di condivisione. Infatti, chi è caregiver tende a celare il proprio stato, a non farlo emergere o a non farlo pesare di fronte a colleghi e colleghe. In una certa misura, c'è quasi la percezione di essere, oltre che soli, anche "i soli" in quella condizione e questo produce maggiore isolamento.

SERVIZI UTILI DI SUPPORTO ALLE/AI CAREGIVER

In un rapporto ambivalente e paradossale, il luogo di lavoro diventa l'unico spazio che le/i caregiver hanno per loro stessi, ma proprio per il fatto di essere caregiver, di avere orari di lavoro flessibile, di avvalersi dei permessi, ecc., si possono innescare relazioni tese con le colleghe, i colleghi e le/i responsabili.

Questi atteggiamenti negativi, paiono essere percepiti in modo ancora più evidente nel caso in cui sia la lavoratrice o il lavoratore stesso ad avvalersi di misure di flessibilità o permessi per far fronte ad un proprio problema di salute ai benefici di legge e contrattuali.

Possibili ambiti per rafforzare azioni di facilitazione/potenziamento

- Informazione specifica verificata per le persone;
- Capacity building per affrontare e gestire il carico di cura nei suoi diversi aspetti;
- Proposta e presidio di aree di collaborazione e scambio solidale tra persone;
- Ruolo di garante su persone e organizzazioni di aiuto (volontarie e a pagamento);



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- Realizzazione di accordi-patti con organizzazioni (volontarie e a pagamento);
- Flessibilità specifica nella gestione del rapporto di lavoro;
- Accesso semplice ai benefici di legge e contrattuali;
- Promozione di una cultura di riconoscimento della funzione sociale del caregiver.

CODICE DI COMPORTAMENTO E CONSULENTE DI FIDUCIA

Un altro strumento importante per favorire il benessere sul luogo di lavoro è il Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, redatto dal Comitato Pari Opportunità **nel 1998** e recepito formalmente dall'Ente con apposito provvedimento comunale. Il Comune di Torino ha così accolto la Raccomandazione 131/92 del Consiglio europeo.

Nel **2000** sono state apportate modifiche ed aggiunte, **integrando** la definizione di molestie sessuali con quella di **molestie morali e psicologiche** e specificando le tipologie.

Nel **2010** il Comitato pari opportunità dell'Ente e la Consulente di Fiducia hanno provveduto a rivedere ed **aggiornare** il Codice di comportamento alla **normativa antidiscriminatoria** più recente ampliandone gli ambiti di competenza prevedendo, quindi, anche la tutela da ogni forma di discriminazione ai sensi del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 215 - Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, e del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 216 - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

La/il Consigliere o **Consulente di Fiducia** è una figura che, anche a seguito del recepimento delle diverse direttive comunitarie in materia antidiscriminatoria è divenuta sempre più centrale, al fine di concorrere all'attuazione del Codice di Comportamento di cui le Amministrazioni si devono dotare, per prevenire e contrastare le discriminazioni, le molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, queste ultime comunemente note con il termine "*mobbing*".

Il Comune di Torino ha istituito la figura della Consulente di Fiducia nel 1998.

La/il Consulente di Fiducia, sulla base del Codice di Comportamento per la Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, è un soggetto, scelto tra le persone esterne all'Ente ed in possesso di specifica professionalità ed esperienza, per affrontare i casi di discriminazione e di molestie.

Possono rivolgersi alla/al Consulente di Fiducia le lavoratrici e i lavoratori dell'Amministrazione comunale con qualsiasi forma di rapporto di lavoro.

Per richiedere informazioni sulle modalità di accesso al servizio occorre telefonare presso la segreteria della Consulente di Fiducia, sita in via Corte d'Appello 16 presso il Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città al seguente recapito telefonico: 011 01132509.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La Consulente di Fiducia riceve, su appuntamento concordato telefonicamente con la segreteria, in via Corte d'Appello 16, terzo piano presso il Servizio Pari Opportunità, in un ufficio opportunamente dedicato.

La/il Consulente di Fiducia, innanzitutto, provvede ad un primo ascolto della persona che le /gli si rivolge e, ove ne sussistano gli estremi e su richiesta della persona interessata, avvia una procedura cosiddetta "informale", al fine di tentare di risolvere o quantomeno di comporre la situazione di disagio lavorativo denunciato.

Sezione 5. PERFORMANCE

NON SONO PERVENUTI I DATI

Seconda parte

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. Operatività

L'istituzione del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (di seguito, per brevità, **C.U.G.**) è prevista dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato al lavoro); i compiti, la sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo 21 della Legge 183/2010 e dalla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, aggiornata nel 2019 con Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Con deliberazione del 14 maggio 2012, esecutiva dal 28 maggio 2012, il Consiglio Comunale ha approvato il Regolamento di Disciplina dell'attività del Comitato Unico di Garanzia che stabilisce i compiti dell'Organismo, le modalità di nomina delle/dei componenti, le modalità di convocazione e di funzionamento dello stesso.

Con determina del Direttore Generale del 25 giugno 2012 (mecc. 2012 42545/066) è stato nominato il CUG della Città.

Il CUG ha concluso il primo mandato di 4 anni nel mese di giugno 2016. Come da normativa istitutiva il "CUG è nominato dal dirigente posto al vertice dell'Amministrazione e dura in carica 4 anni; gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta". Pertanto, il direttore del Personale, accolta la disponibilità delle/dei componenti aziendali a svolgere un secondo mandato, e preso atto della riconferma/sostituzione per la parte sindacale, ha approvato la nuova composizione con proprio atto del 25 novembre 2016.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Con la Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri il mandato dei/delle componenti è rinnovabile senza il vincolo dei due mandati, purchè gli stessi risultino, a seguito di procedura comparativa e di eventuale colloquio, e tenuto conto dell'impegno avuto all'interno del CUG nel corso dei precedenti mandati, i più idonei allo svolgimento dell'incarico. Il CUG è dotato di un bilancio di 3.000 euro annuali. La composizione del CUG è stata successivamente modificata nel 2017, 2018 e 2019 a causa del collocamento in pensione di alcune componenti.

Nel 2021 l'Amministrazione ha indetto un interpello rivolto a tutta la popolazione lavorativa dell'ente. Altra importante novità è stata la rappresentatività di tutte le direzioni dell'amministrazione comunale, come prevede la Direttiva 2/2019.

All'interpello hanno risposto n. 32 dipendenti: la scelta della composizione del CUG di parte aziendale è avvenuta su valutazione dei requisiti nei CV e su colloquio motivazionale.

Il CUG è stato nominato con determina del dirigente di vertice dell'amministrazione con determinazione del DD n. 4722 del 18/10/2021.

Il CUG nel 2021 risulta così composto:

a) Componenti titolari individuati dalle Organizzazioni sindacali

Cognome e Nome	Organizzazione Sindacale
Brullino Carmela	DIRCOM
Lippiello Sandra	
Peloso Sannina	UIL-FPL
Neri Luciano	
Messina Caterina	CISL FPS
Vaschetto Giovanni	
Treccarichi Franca	CGIL – Funzione pubblica
Parisi Marilena	
Giangualiano Maria	CSA Regioni Autonomie Locali
Di Ruggiero Michele	



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

b) Componenti titolari rappresentanti dell'Amministrazione

Cognome e Nome	Divisioni rappresentate
Adamo Flavia	Divisione Decentramento, Giovani e Servizi – Area Giovani e Pari Opportunità
Orrù Gabriella e Tagliareni Debora	Divisione Servizi Educativi
De Piano Mariangela dirigente Area e Presidente CUG attualmente in quiescenza	Divisione Decentramento, Giovani e Servizi – Area Giovani e Pari Opportunità
Li Volti Maria Michaela Salvo Maria Stefania	Servizio Centrale Organi Istituzionali, Servizi Generali e Civici Divisione Risorse Finanziarie Divisione Patrimonio, Partecipate, Facility e Sport Divisione Personale Dipartimento Progetti Programmazione Comunitaria e Nazionale Divisione Turismo, Attivita' Economico Produttive e Sviluppo Servizio Centrale Gabinetto Della Sindaca Servizio Centrale Avvocatura Direttore Operativo Vice Segretario Generale
Coviello Maria e Vitale Alessandro	Divisione Sicurezza - Corpo di Polizia Municipale
Piovano Simona	Divisione Servizi Sociali, Socio Sanitari, Abitativi e Lavoro
Zarrelli Rodolfo	Divisione Servizi Tecnici coordinamento Divisione Ambiente, verde e protezione Civile Divisione Urbanistica e territorio Divisione Infrastrutture e Mobilità



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Come sancisce la Legge 183/2010 al C.U.G. vengono attribuiti:

COMPITI PROPOSITIVI quali: proposte di piani di azioni positive, politiche di conciliazione, individuazione delle possibili cause di discriminazione;

COMPITI CONSULTIVI formulando pareri su:

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'ente
- Forme di flessibilità lavorativa
- Interventi di conciliazione
- Criteri di valutazione del personale

COMPITI DI VERIFICA quali: risultati delle azioni positive, azioni sul benessere organizzativo e sul contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie.

Il C.U.G. opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia dell'Ente, la Consigliera di Parità nazionale e le Consigliere di Parità competenti per territorio (provinciale e regionale).

Il C.U.G. contribuisce a garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e di pari opportunità, di benessere organizzativo, concorrendo a contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino.

Il Comitato ha sede presso l'Area Giovani e Pari Opportunità via Corte d'Appello, 16 ma non è dotato di locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività.

Nel 2017 il CUG ha individuato ufficialmente una segreteria.

Durante l'incontro del 15 maggio 2017 si è deciso che la segreteria tecnica di coordinamento fosse svolta esternamente all'Organismo.

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2021

- Le attività del C.U.G. possono essere così schematicamente riassunte:
- incontri periodici
- contatti costanti con C.U.G. di pubbliche amministrazioni
- contatti costanti con le Consigliere di Parità a livello locale
- verifica attuazione azioni contenute nel Piano di Azioni Positive della Città
- report e monitoraggio azioni PAP triennio 2019 – 2021
- predisposizione Piano di Azioni Positive – triennio 2021/2023



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- coordinamento Rete cittadina dei CUG
- contatti costanti con la Consigliera di Fiducia dell' Ente
- attività di rappresentanza in occasione di eventi e manifestazioni
- eventi e formazione

INCONTRI DEL CUG

Il primo incontro dell'anno si è svolto il **28 gennaio 2021**

L'ordine del giorno prevedeva la trattazione dei seguenti argomenti:

1. Interpello per nuovo CUG:

a) bozza valutazione titoli

b) riflessioni su Divisioni rappresentate

c) documento riassuntivo Progetti del CUG da allegare interpello;

2) proposta di adesione Protocollo contro la violenza di genere (Rete nazionale dei Cug con Dipartimento Pari Opportunità);

3) Relazione annuale CUG e dati sul Personale:

Il C.U.G. si è successivamente riunito nelle seguenti date per la discussione degli ordini del giorno di seguito indicati:

24 febbraio 2021

O.d.G.:

1. Presentazione relazione dell'attività della Consulente di fiducia- Anno 2020;

2) Presentazione attività dello Sportello di ascolto psicologico;

3) Individuazione gruppo di lavoro per nuovo P.A.P.

29 ottobre 2021

O.d.G.

1. Regole e funzionamento del CUG

2) Compiti e funzioni delle componenti Cug

3) Attività e calendario dei lavori del Cug

4) nomina Presidente e Vice Presidenti

5) Formazione

22 novembre 2021

O.d.G.

1. gruppi di lavoro del CUG

2) programmazione formazione per componenti CUG: proposta date e contenuti

3) presidente CUG e vice-presidente

4) proposta di partecipazione di De Piano al CUG come invitata permanente

5) rinnovo incarico della Consulente di Fiducia



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Compiti propositivi

Il CUG ha elaborato, tra gennaio e aprile 2021, le proposte di azioni positive da inserire nel nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2021 – 2023.

Il PAP è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 535 del 22/6/2021.

Compiti di verifica

L'attività di verifica dell'assenza di discriminazioni e di disagio lavorativo e sull'esito delle azioni di promozione del benessere lavorativo è prevista da normativa istitutiva dei CUG e contenuta nel regolamento di Funzionamento del CUG all'art.3 lettera D (compiti di verifica).

Il CUG ha verificato la realizzazione delle azioni positive contenute nel PAP 2019 - 2021 e ne ha prodotto report.

Compiti consultivi

Come negli anni precedenti il CUG non ha potuto esprimere il parere obbligatorio seppur non vincolante, richiesto dall'Amministrazione nelle materie di sua competenza e precisamente: progetti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione e criteri di valutazione del personale in quanto non gli è mai stato richiesto.

ATTIVITÀ DI PROMOZIONE: RETE CITTADINA DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

Nel 2015 il CUG ha valutato opportuno promuovere una Rete Cittadina dei Comitati Unici di Garanzia, a cui hanno aderito 13 enti, con le seguenti finalità:

scambio di buone prassi e informazioni; condivisione di azioni comuni con particolare riferimento a quelle contenute nei Piani di Azioni Positive nonché alle esperienze di formazione per dare omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete; programmazione e organizzazione di eventi/iniziativa/attività comuni; maggior visibilità ai CUG; condivisione di professionalità; darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni. Con deliberazione della Giunta Comunale in data 21 luglio 2015 (mecc. 2015 03247/130), esecutiva dal 27 luglio 2015 si è preso atto della costituzione della Rete cittadina dei CUG e dell'adesione alla Rete stessa da parte del CUG del Comune.

A causa della pandemia la Rete non ha potuto incontrarsi nel 2020 e 2021 ma vi sono stati continui scambi di informazioni.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La Rete cittadina è stata coordinata anche per il 2021 dal CUG del Comune di Torino attraverso scambi di informazioni e di materiali di lavoro.

Il CUG del Comune di Torino nel 2016 ha aderito formalmente alla Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Nel 2021 ha partecipato a 3 incontri on line e a 2 percorsi formativi proposti dalla Rete.

Torino, 5 aprile 2022

Le Vice Presidenti del Comitato Unico di Garanzia
Flavia Adamo e Maria Giangualano

Redazione del testo a cura di:
Adamo Flavia
Coviello Maria
Orrù Gabriella
Tagliareni Debora
Zarrelli Rodolfo

